

Selebaran tentang Diskriminasi Menyusui dan Pelecehan di Tempat Kerja

Cerita Lucy

Lucy bekerja sebagai juru tulis di sebuah perusahaan kecil dengan kurang dari 10 karyawan. Dia kembali bekerja setelah melahirkan dan menyelesaikan cuti melahirkan. Mengikuti nasihat dokternya untuk menyusui bayinya, Lucy meminta kepada majikannya untuk memeras susu saat istirahat makan siang di ruang rapat di kantor. Ruangan tersebut untuk sebagian besar waktu tidak digunakan, hanya kadang-kadang dipakai untuk bertemu klien selama jam kerja. Namun, pemberi kerja menolak permintaan Lucy, dengan mengatakan bahwa dia akan membuat ruangan menjadi berantakan dan bahwa ruangan tersebut hanya dapat digunakan untuk rapat dan tidak untuk maksud lain. Ini berlawanan dari kenyataan bahwa Lucy telah melihat rekan-rekan lain makan siang di ruangan itu. Karena tidak dapat menemukan ruang untuk memeras ASI di tempat kerjanya, maka Lucy memutuskan untuk berhenti menyusui bayinya.

Pertanyaan

- Apakah perempuan dilindungi dari diskriminasi menyusui dan pelecehan kalau mereka memeras susu di tempat kerja?
- Apakah majikan Lucy melakukan diskriminasi kepadanya karena menolak mengizinkannya menggunakan ruang rapat untuk memeras susu?

Mulai **19 Juni 2021**, semua wanita di Hong Kong dilindungi dari diskriminasi menyusui dan pelecehan di bawah Undang-undang Diskriminasi Seks (*Sex Discrimination Ordinance, SDO*) di berbagai sektor, termasuk pekerjaan dan sektor terkait. Merupakan pelanggaran hukum bagi majikan untuk memperlakukan karyawan perempuan dengan kurang menyenangkan karena dia menyusui, atau melecehkan karyawan wanita karena sedang menyusui, dalam situasi yang ditentukan berdasarkan hukum.



Definisi menyusui

Di bawah SDO, tindakan menyusui didefinisikan sebagai:

- Seorang wanita yang melakukan tindakan menyusui anak, baik anak kandungnya sendiri atau bukan.
- Seorang wanita yang sedang melakukan kegiatan memeras ASI.

- Seorang wanita yang menyusui anak dengan ASI, tetapi tidak melakukannya pada saat tindakan diskriminasi terkait dilakukan.

Siapa yang dilindungi?

Semua karyawan, termasuk calon karyawan dan karyawan lama (termasuk pembantu rumah tangga asing) dilindungi dari diskriminasi menyusui dan pelecehan berdasarkan hukum. Selain itu, hukum melindungi:

- Kontraktor dan sub-kontraktor
- Agen komisi
- Mitra dalam kemitraan (di mana sebuah perusahaan paling sedikit terdiri dari enam mitra)
- Pengacara, murid, dan penyewa di ruang pengacara mana pun
- Pengguna jasa agen tenaga kerja
- Orang-orang tertentu yang bekerja di tempat kerja umum terkait dengan pelecehan menyusui

Apa itu diskriminasi menyusui, pelecehan dan pengorbanan?

Diskriminasi menyusui, pelecehan dan pengorbanan di tempat kerja adalah bentuk perilaku yang berbeda.

Diskriminasi langsung – ini berarti memperlakukan karyawan yang menyusui secara kurang menyenangkan dibandingkan dengan karyawan lain (karyawan wanita tidak menyusui atau pria) dalam keadaan yang setara, karena karyawan tersebut sedang menyusui.

Contoh: Pengalaman Lucy yang disebutkan di atas adalah diskriminasi langsung atas dasar menyusui. Hal ini karena pemberi kerja mengizinkan karyawan lain untuk menggunakan ruang rapat untuk tujuan lain, tetapi tidak mengizinkan Lucy menggunakannya untuk memeras susu, dan akibatnya memperlakukannya secara kurang menyenangkan dibandingkan orang lain dalam keadaan yang setara.

Diskriminasi tidak langsung – ini berarti menerapkan persyaratan atau ketentuan kepada semua karyawan, terlepas dari apakah mereka menyusui atau tidak, tetapi:

- Proporsi pekerja menyusui yang dapat mematuhi jauh lebih kecil daripada proporsi pekerja yang tidak menyusui untuk dapat mematuhi;
- Persyaratan atau ketentuan ini tidak dapat dibenarkan; dan

- Persyaratan atau ketentuan tersebut merugikan pekerja yang menyusui karena dia tidak dapat memenuhinya.

Contoh: Nancy bekerja di perusahaan pengemasan lima hari seminggu dari pukul 09.00 sampai 18.00 dengan istirahat makan siang selama satu jam. Selama bekerja setiap hari, dia mengambil dua kali waktu istirahat selama 20 menit - satu di pagi hari dan satu lagi di sore hari - untuk memeras susu untuk bayinya yang berusia enam bulan. Baru-baru ini perusahaan memberlakukan kebijakan yang mewajibkan semua karyawan untuk bekerja minimal delapan jam per hari, atau mereka akan kehilangan bonus tahunan terkait kinerja mereka.

Ini berarti Nancy tidak dapat mengambil waktu istirahat untuk menyusui, atau dia harus bekerja lembur untuk mengganti waktu yang diambil untuk istirahat itu, jika tidak dia akan kehilangan bonusnya. Kebijakan perusahaan, yang akan berdampak merugikan pada Nancy dan karyawan lain yang menyusui, kelihatannya merupakan diskriminasi menyusui tidak langsung yang melanggar hukum, kecuali apabila perusahaan dapat membenarkan persyaratan tersebut.

Pelecehan menyusui – Ada dua bentuk pelecehan terhadap ibu menyusui. Ini terjadi apabila seseorang melecehkan seorang wanita berdasarkan alasan bahwa wanita tersebut sedang menyusui dengan:

- Perilaku yang tidak diinginkan terhadap wanita menyusui

Ketika seseorang melakukan perbuatan yang tidak diinginkan, sedangkan orang ini berakal, dengan memperhatikan semua keadaan, akan mengantisipasi bahwa wanita tersebut akan merasa tersinggung, terhina atau terancam oleh perilaku tersebut.

- Menciptakan lingkungan yang bermusuhan atau mengancam

Seseorang, sendiri atau bersama orang lain, melakukan perbuatan yang menciptakan lingkungan yang bermusuhan atau mengancam bagi wanita tersebut.

Perilaku ini termasuk membuat pernyataan kepada seorang wanita atau menyatakan di hadapannya, baik secara lisan maupun tertulis.

Contoh: Sebuah perusahaan teknologi di Hong Kong memutuskan untuk memasang ruang perawatan di kantornya bagi karyawan wanita menyusui untuk memastikan bahwa mereka memiliki fasilitas ramah keluarga yang lebih baik bagi stafnya. Perusahaan mengumumkan rencananya dalam rapat staf. Pada pertemuan itu beberapa anggota staf laki-laki di bagian belakang ruangan membuat lelucon bahwa

mereka seharusnya menamakannya "Ruang Pemerahan Sapi" untuk semua "sapi" di kantor. Seorang karyawan wanita menyusui tanpa sengaja mendengar komentar tersebut dan merasa sangat terancam dan terkejut karena ulah mereka. Ini sepertinya merupakan pelecehan yang melanggar hukum terhadap karyawan wanita menyusui dengan menciptakan lingkungan yang bermusuhan.

Pengorbanan – ini berarti memperlakukan karyawan (orang yang menjadi korban) kurang menyenangkan dibandingkan karyawan lain dalam keadaan yang setara karena karyawan yang bersangkutan telah melakukan atau bermaksud untuk melakukan, atau diduga telah melakukan atau bermaksud untuk:

- Menuduh bahwa pemberi kerja (diskriminator) atau orang lain telah melakukan diskriminasi menyusui atau pelecehan berdasarkan SDO;
- Mengadili pelaku diskriminasi atau orang lain untuk diskriminasi menyusui atau pelecehan berdasarkan SDO;
- Memberikan bukti atau informasi sehubungan dengan proses pengadilan yang dibawa oleh karyawan lain atau orang lain terhadap diskriminator atau orang lain untuk diskriminasi menyusui atau pelecehan berdasarkan SDO; atau
- Apabila tidak demikian, melakukan sesuatu menurut atau dengan mengacu pada ketentuan tentang diskriminasi menyusui atau pelecehan di bawah SDO terkait dengan diskriminator atau orang lain.

Contoh: Barbara bekerja sebagai akuntan di sebuah perusahaan ritel di Hong Kong. Ketika dia kembali bekerja setelah cuti melahirkan, dia meminta dua kali istirahat masing-masing 20 menit selama hari kerja untuk memeras susu untuk bayinya. Supervisor menolak permintaannya, mengatakan bahwa “wanita menyusui harus bekerja pada jam yang sama dengan orang lain atau mereka harus berhenti bekerja dan tinggal di rumah”. Barbara menganggap ini sebagai diskriminasi menyusui langsung atau tidak langsung dan mengajukan keluhan terhadap atasan kepada pemberi kerja dan Komisi Persamaan Kesempatan (*Equal Opportunities Commission, EOC*). Setelah dia mengajukan pengaduan, dia langsung dipecat karena dia yang membuat pengaduan itu. Ini kelihatannya satu pengorbanan yang melanggar hukum.

Tindakan diskriminasi dan pelecehan

Situasi di mana diskriminasi menyusui atau pelecehan dalam pekerjaan dapat timbul pada calon karyawan atau karyawan yang sudah ada yaitu:

- Tidak dipekerjakan untuk suatu pekerjaan atau diberi persyaratan yang kurang menguntungkan dalam penawaran.

- Dilewati untuk promosi atau peluang pelatihan.
- Mengalami penurunan pangkat atau transfer yang tidak menguntungkan.
- Tidak diberi fasilitas yang layak untuk menyusui atau memeras susu.
- Dilecehkan sehubungan dengan memeras ASI atau menyusui.
- Ditolak permintaan untuk mengubah kondisi kerja, seperti kerja fleksibel atau kerja paruh waktu.
- Diberikan kenaikan gaji atau bonus yang lebih rendah daripada karyawan lain, atau bahkan dikenakan pengurangan gaji.
- Tidak diberikan peran alternatif sementara apabila ada risiko kesehatan dalam peran yang ada
- Dipecat atau dikenakan kerugian lainnya.

Tanggung jawab pemberi kerja dan prinsipal: Pemberi kerja secara hukum bertanggung jawab atas tindakan diskriminatif karyawan mereka, yang dilakukan selama masa kerja mereka, baik dilakukan dengan sepengetahuan atau persetujuan pemberi kerja atau tidak. Seorang pemberi kerja akan bertanggung jawab atas tindakan diskriminatif yang dilakukan oleh seorang karyawan, kecuali jika pemberi kerja tersebut dapat membuktikan bahwa dia telah mengambil langkah-langkah yang dapat dipraktikkan secara wajar untuk mencegah karyawan tersebut melakukan tindakan tersebut.

Juga, segala sesuatu yang dilakukan oleh seseorang sebagai agen untuk prinsipal dengan kewenangan dari prinsipal (baik tersurat maupun tersirat, dan apakah permulaan atau selanjutnya) harus dianggap sebagai yang dilakukan oleh prinsipal.

Instruksi dan tekanan untuk melakukan diskriminasi: Adalah melanggar hukum bagi seseorang untuk membuat instruksi untuk mendiskriminasi, atau menekan orang lain untuk melakukan diskriminasi atas dasar menyusui.

Membantu tindakan yang melanggar hukum: Seseorang yang dengan sengaja membantu orang lain untuk melakukan tindakan melawan hukum yang berkaitan dengan menyusui berdasarkan SDO akan dianggap sebagai dirinya sendiri yang melakukan tindakan yang melanggar hukum untuk tujuan SDO.

Praktik yang baik bagi pengusaha untuk mencegah diskriminasi menyusui dan pelecehan

Pengusaha harus memastikan komunikasi yang baik dengan karyawan menyusui dan karyawan lainnya. Mereka harus menghindari membuat asumsi tentang komitmen, kompetensi atau efisiensi karyawan menyusui. Selain itu, pemberi kerja harus menyadari hak dan tanggung jawab baik organisasi maupun karyawan mereka yang

menyusui, dan memastikan bahwa mereka mematuhi ketentuan SDO dan Undang-undang Ketenagakerjaan.

Menyusui bukanlah penghalang untuk produktivitas. Sebenarnya ini dapat membantu mempertahankan staf yang terampil. Menurut Organisasi Perburuhan Internasional (*International Labour Organization, ILO*), penelitian menunjukkan bahwa wanita lebih cenderung bertahan dalam pekerjaannya dalam jangka panjang, apabila mereka dapat menyusui/memeras ASI di tempat kerja. Menunjang pemberian ASI di kalangan karyawan hanya melibatkan biaya yang terbatas bagi pemberi kerja, baik dari segi waktu karyawan maupun pra-sarana yang dibutuhkan.

Langkah-langkah yang dapat diambil pengusaha untuk mencegah diskriminasi dan pelecehan

1. Kembangkan kebijakan tertulis

Kembangkan dan terapkan kebijakan tertulis tentang menyusui dengan berkonsultasi dengan semua anggota staf. Kebijakan ini harus menetapkan:

- Posisi pemberi kerja dalam mendukung pemberian ASI di tempat kerja, dan bahwa diskriminasi apa pun atau pelecehan terhadap karyawan yang menyusui tidak akan ditoleransi;
- Tata cara membuat dan memproses permintaan untuk menyusui atau memeras ASI;
- Bagaimana permintaan penyesuaian dalam kondisi kerja akan dipertimbangkan dan jenis penyesuaian apa yang dapat dipertimbangkan dan dibuat;
- Bagaimana perubahan dalam kondisi kerja akan atau tidak akan mempengaruhi gaji karyawan atau tunjangan terkait; dan
- Fasilitas yang akan disediakan bagi karyawan untuk menyusui atau memeras susu.

2. Komunikasikan kebijakan kepada staf

Menyebarkan kebijakan kepada semua anggota staf di semua pangkat dan tingkatan, dan memberikan pelatihan kepada mereka yang bertanggung jawab untuk melaksanakan kebijakan.

3. Sediakan fasilitas yang layak untuk staf menyusui

Pertimbangkan dan atur fasilitas yang layak, seperti ruangan dengan privasi, kursi dengan sandaran punggung, meja dan lemari es, untuk memfasilitasi staf untuk

menyusui atau memeras susu. Apabila fasilitas tersebut tidak tersedia atau tidak memungkinkan untuk dipasang, pertimbangkan pengaturan alternatif, seperti mengizinkan staf untuk mengunjungi fasilitas menyusui di komunitas terdekat.

4. Pertimbangkan dengan cermat permintaan untuk menyesuaikan kondisi kerja

Pengusaha harus mempertimbangkan dengan hati-hati permintaan karyawan untuk menyesuaikan kondisi kerja, seperti istirahat tambahan atau memperpanjang waktu istirahat yang ada untuk memeras susu, mengubah waktu mulai dan berakhirnya pekerjaan, beralih dari pekerjaan penuh waktu ke pekerjaan paruh waktu, atau peran alternatif sementara jika kesehatan karyawan dan bayinya mungkin berisiko.

Tanya & Jawab

T: Berapa kali waktu istirahat untuk laktasi yang harus diberikan kepada karyawan setiap hari kerja?

J: SDO tidak menetapkan jumlah istirahat laktasi. Sesuai dengan pedoman Departemen Kesehatan, pemberi kerja disarankan untuk mempertimbangkan memberikan dua kali waktu istirahat laktasi masing-masing selama 30 menit atau total satu jam untuk delapan jam kerja sehari.

T: Haruskah jam istirahat untuk laktasi dimasukkan dalam jam kerja dan diberi upah yang sesuai?

J: Pedoman Departemen Kesehatan merekomendasikan bahwa istirahat laktasi harus dihitung sebagai jam kerja dan diberi upah yang sesuai, dan bahwa gaji tidak boleh dipotong untuk waktu istirahat tersebut. Karyawan juga tidak diharapkan untuk mengganti waktu yang digunakan untuk memeras susu. Disarankan agar pengusaha mendiskusikan dan setuju dengan karyawan tentang pengaturan sebelum implementasi.

T: Berapa lama karyawan diperbolehkan mengambil istirahat laktasi? Apabila seorang karyawan telah menyusui selama lebih dari satu tahun, dapatkah pemberi kerja mempersingkat waktu istirahat laktasinya atau berhenti memberinya waktu istirahat?

J: SDO tidak menetapkan batas waktu di mana seorang perempuan dilindungi dari diskriminasi menyusui. Meskipun asupan susu harian anak-anak dan frekuensi menyusui akan berkurang seiring dengan pertumbuhan anak, tergantung pada masing-masing ibu untuk memutuskan berapa lama ia ingin menyusui anaknya. Pengusaha harus mempertimbangkan secara fleksibel setiap permintaan untuk menyusui atau untuk melanjutkan menyusui berdasarkan keadaan khusus dari kasus tersebut.

T: Saya menjalankan perusahaan kecil dengan sumber daya terbatas. Kantor tidak memiliki ruang privasi bagi karyawan untuk memeras susu. Apakah ini berarti saya telah melanggar hukum dan melakukan diskriminasi menyusui?

J: Dipahami bahwa beberapa perusahaan dan terutama perusahaan kecil mungkin tidak memiliki sumber daya untuk menyediakan ruang dan fasilitas yang layak bagi karyawan untuk menyusui dan memeras ASI. Dalam keadaan ini, pemberi kerja dapat mempertimbangkan pengaturan alternatif, seperti mengizinkan karyawan yang menyusui untuk mengunjungi fasilitas perawatan bayi di komunitas terdekat untuk memeras susu atau apabila karyawan yang bersangkutan tinggal dekat, bisa pulang untuk menyusui anak. Pengusaha juga harus menyadari bahwa toilet atau kamar mandi bukanlah fasilitas yang layak karena alasan kebersihan. Sangat penting bagi pemberi kerja untuk mendiskusikan dan menyetujui dengan karyawan mengenai pengaturan tersebut.

T: Dapatkah karyawan menyusui menolak untuk melakukan peran atau tugas tertentu?

J: Apabila sifat permanen dari posisi kerja yang ada melibatkan potensi risiko kesehatan bagi karyawan yang menyusui atau anaknya, seperti paparan radiasi ionisasi, mungkin pemberi kerja perlu mempertimbangkan peran alternatif sementara untuk pekerja terkait selama dia menyusui.

Sumber daya untuk membangun tempat kerja yang ramah menyusui:

- Panduan Pemberian ASI dalam Sektor Kepegawaian dan Yang Bersangkutan (*Employment and Related Sectors, EOC*)
- Panduan Pemberian ASI dalam Penyediaan Barang, Fasilitas dan Layanan, EOC
- Panduan Pemberi Kerja untuk Membangun Tempat Kerja yang Ramah Menyusui, Departemen Kesehatan
- Panduan Karyawan untuk Menggabungkan Menyusui dengan Pekerjaan, Departemen Kesehatan

Apa yang dapat Anda lakukan jika Anda mengalami diskriminasi menyusui atau pelecehan di tempat kerja?

Siapa pun yang merasa didiskriminasi atas dasar menyusui atau pelecehan di sektor-sektor yang disebutkan di atas dapat mengajukan pengaduan **secara tertulis** kepada EOC dan menyampaikan pengaduan tersebut ke EOC melalui salah satu saluran berikut:



Surat melalui Pos



[Formulir online di situs web EOC](#)



Fax



Secara langsung di kantor EOC

Penyelidikan terkait tata cara anti diskriminasi: [Formulir Pertanyaan On-line](#)

Keluhan terkait tata cara anti diskriminasi: [Formulir Pengaduan On-line](#)

Pertanyaan dan keluhan terkait layanan EOC: [Formulir On-line](#)

Untuk informasi lebih lanjut, silahkan hubungi:

Komisi Persamaan Kesempatan

(Equal Opportunities Commission, EOC)

Tilpun : (852) 2511 8211 (untuk pertanyaan umum saja)

Fax: (852) 2511 8142

Alamat: 16/F, 41 Heung Yip Road, Wong Chuk Hang, Hong Kong.

Email: eoc@eoc.org.hk (untuk pertanyaan umum saja)

Layanan SMS: 6972566616538 (Untuk pertanyaan dari orang-orang dengan gangguan pendengaran/kesulitan bicara)

(Untuk pertanyaan dan keluhan tentang diskriminasi di bawah Undang-undang anti-diskriminasi, silakan gunakan formulir online di atas.)



平等機會委員會
EQUAL OPPORTUNITIES COMMISSION

July 2021

Catatan : Selebaran ini hanya untuk referensi dan tidak dapat dipakai sebagai pengganti saran hukum.